

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1469 DEL 08/08/2025

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 13 del 26/02/2024

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: ADOZIONE DEL REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME) DEL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE.

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2025 Numero Proposta: 1509/25

Il Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane, nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: per il Dirigente, f.to Michela Castellan

Il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- il regolamento attualmente vigente per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale (*part-time*) dei dipendenti di qualifica non dirigenziale in servizio in Azienda è stato adottato con deliberazione n. 1491 del 12 ottobre 2018 del Commissario dell'U.L.S.S. 7 Pedemontana;
- il suddetto regolamento è stato approvato precedentemente al contratto collettivo nazionale del lavoro (C.C.N.L.) del 2 novembre 2022 il quale, pur confermando la disciplina contrattuale fondamentale del rapporto a *part-time*, ha innovato alcuni aspetti del rapporto di lavoro che si riflettono, direttamente o indirettamente, anche sulla disciplina dei rapporti a tempo parziale (tra i quali: l'attribuzione di particolari funzioni e incarichi, le progressioni economiche nell'ambito delle categorie – oggi aree - e la disciplina dell'orario di lavoro).

Considerato che:

- nell'incontro del 9 maggio 2025, l'Azienda ha rappresentato alle organizzazioni sindacali del comparto sanità l'esigenza di armonizzare le disposizioni del regolamento aziendale sul "*part-time*" del 2018 alle clausole della contrattazione collettiva sopravvenuta;
- sono state illustrate alle organizzazioni sindacali le linee di tendenza relative all'armonizzazione delle disposizioni del regolamento aziendale, con l'obiettivo di valorizzare il ruolo delle procedure di assegnazione dei posti a tempo parziale disponibili mediante selezione interna, ampliando le tipologie di precedenza e priorità rispetto a quanto previsto nel regolamento del 2018, pur mantenendo la dovuta attenzione ai casi di gravi e documentate motivazioni familiari e personali già contemplati;
- l'esito dell'armonizzazione ha dato luogo alla revisione del regolamento, che è stato oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali con nota n. 73140 di protocollo dell'1 agosto 2025 e che si sottopone all'approvazione del Direttore generale in conformità al testo del regolamento e al relativo allegato, che formano parte integrante del presente provvedimento.

Dato atto che:

- dall'adozione del presente provvedimento e dell'allegato regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale (*part-time*) del personale di qualifica non dirigenziale non derivano oneri a carico del bilancio dell'Azienda;
- ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (con le successive modifiche e integrazioni sin qui intervenute), gli atti amministrativi generali adottati dalla pubblica amministrazione sono soggetti all'obbligo di trasparenza mediante pubblicazione nell'apposita sezione delle pagine dell'amministrazione trasparente.

Vista e richiamata la normativa applicabile ai rapporti di lavoro a tempo parziale e in particolare:

- l'articolo 1, commi da 56 a 65, della legge 23 dicembre 1996, n. 602 con le modifiche e integrazioni sin qui intervenute, recanti specifiche disposizioni per i rapporti di lavoro a tempo parziale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con le successive modifiche e integrazioni, in tema di utilizzo di forme di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni;
- gli articoli 4 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recanti disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale a rapporto di lavoro subordinato;
- gli articoli 73 e seguenti del C.C.N.L. 2 novembre 2022 del comparto sanità.

In relazione a quanto sopra riportato, il Direttore dell'unità operativa complessa "Gestione risorse umane", in qualità di dirigente responsabile del procedimento, propone di adottare il nuovo regolamento sul "*part-time*" del personale di qualifica non dirigenziale approvandone il testo e il relativo allegato come da documenti uniti al presente provvedimento del quale costituiscono parte integrante.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di adottare il nuovo regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) del personale di qualifica non dirigenziale, approvandone il testo e il relativo allegato come da documenti uniti al presente provvedimento del quale costituiscono parte integrante;
2. di disporre la pubblicazione del nuovo regolamento e del relativo documento a esso allegato sulle pagine dell'amministrazione trasparente del sito internet istituzionale, ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
3. di delegare l'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" all'esecuzione del presente provvedimento;
4. di precisare che dall'adozione del provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio dell'Azienda;
5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per dieci giorni continuativi, inviata contestualmente al collegio sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22 luglio 2022.

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

REGOLAMENTO AZIENDALE

DISCIPLINANTE IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME) DEL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE

agosto 2025



SOMMARIO

DISPOSIZIONI PRELIMINARI	2
PRESUPPOSTI DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE	4
PARAGRAFO I - “DISPOSIZIONI GENERALI”	4
PARAGRAFO II - “FATTISPECIE DI DIRITTI, PRIORITÀ E PRECEDENZE”	4
PARAGRAFO III - “FATTISPECIE DI PRIORITÀ SOPRAVVENUTE”	6
PARAGRAFO IV - “SUCCESSIONE DEI REGIMI ORARI”	7
CONDIZIONI DI ACCESSO AL TEMPO PARZIALE	8
PARAGRAFO I - “PROGRAMMAZIONE”	8
PARAGRAFO II - “CONDIZIONI DI AMMISSIONE DELLE ISTANZE”	8
PARAGRAFO III - “DOCUMENTAZIONE”	9
PARAGRAFO IV - “PARERI”	10
PROCEDURE DI ASSEGNAZIONE DEI POSTI A TEMPO PARZIALE	11
PARAGRAFO I - “ISTANZE PRESENTATE SENZA LIMITI DI TEMPO”	11
PARAGRAFO II - “SELEZIONI INTERNE”	12
ESECUZIONE DEI RAPPORTI A TEMPO PARZIALE	14
PARAGRAFO I - “TIPOLOGIE DEI RAPPORTI A TEMPO PARZIALE”	14
PARAGRAFO II - “MODIFICHE DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE”	14
PARAGRAFO III - “DECADENZA, RINUNCIA, REVOCA E SCADENZA”	16
SEZIONE PRIMA: “DISPOSIZIONI COMUNI”	16
SEZIONE SECONDA: “DECADENZA O RINUNCIA”	16
SEZIONE TERZA: “REVOCA”	17
PARAGRAFO IV - “REVISIONE”	17
EFFICACIA DEL REGOLAMENTO E DISPOSIZIONI TRANSITORIE	19
ALLEGATO: FATTISPECIE DI PRECEDENZA PER L’ACCESSO AI POSTI A TEMPO PARZIALE E TABELLA DEI PUNTEGGI	20

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Articolo 1 - (Definizioni)

1. Nel presente regolamento il termine “*il lavoratore*” è utilizzata con valore neutro e deve intendersi riferita tanto alla lavoratrice quanto al lavoratore.
2. Le espressioni “*part-time*” e “*tempo parziale*” sono da considerarsi equivalenti.
3. Ogni riferimento al “*coniuge*” si estende anche al partner di un'unione civile o al convivente di fatto laddove previsto dalla legge 20 maggio 2016, n. 76.

Articolo 2 - (Trattamento normativo ed economico proporzionato)

1. Il trattamento economico e normativo del lavoratore a “*part-time*” è proporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. Fatto salvo quanto indicato al comma precedente, al lavoratore a tempo parziale non si applica un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

Articolo 3 - (Rinvio alle fonti normative)

1. Per quanto non espressamente previsto o richiamato nel regolamento, trovano applicazione le disposizioni legislative, regolamentari e della contrattazione collettiva nazionale nel tempo vigenti.
2. Si richiamano le principali disposizioni normative in materia di rapporti di lavoro dipendente con orario a “*part-time*”, tra cui:
 - l'articolo 1 - commi da 56 a 64 - della legge 23 dicembre 1996, n. 662;
 - gli articoli da 4 a 12 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
 - l'articolo 24 - comma 6 - del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 in tema di diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale della lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.
3. Il regolamento è adottato in conformità alla circolare del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio di Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione n. 9 del 2011, ad oggetto “*Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei pubblici dipendenti*” e alla deliberazione della Giunta regionale del Veneto n. 263 del 15 marzo 2011, ad oggetto: “*Sanità. Area del comparto. Approvazione del protocollo d'intesa sottoscritto il 22 febbraio 2011 dall'assessore alla sanità, dal segretario regionale per la sanità e dalle organizzazioni sindacali*”.
4. Per gli aspetti di sovrapposizione della disciplina delle condizioni di orario a “*part-time*” rispetto alle situazioni di incompatibilità e di divieto di cumulo di impieghi si richiama il vigente regolamento aziendale in tema di autorizzazione agli incarichi extra istituzionali del personale dipendente.
5. Il presente regolamento dà altresì attuazione alle vigenti clausole del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto sanità.
6. Il riferimento alle suddette fonti è inteso al testo vigente all'adozione del regolamento. Il regolamento continua a trovare applicazione per quanto compatibile con le disposizioni normative e con le clausole della contrattazione collettiva sopravvenute alla sua adozione.

Articolo 4 - (Tutela della riservatezza)

1. Il trattamento dei dati acquisiti nell'ambito delle procedure disciplinate dal regolamento è effettuato nel rispetto delle finalità previste dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 come integrato dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 - recepito dal decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51 (con le successive modifiche e integrazioni intervenute).



2. Il conferimento e il trattamento dei dati sono obbligatori per le finalità di adempimento degli obblighi legali di gestione del rapporto di lavoro.
3. Il lavoratore e ciascuno dei terzi ai quali i dati conferiti si riferiscono conservano i diritti di accesso, rettifica, cancellazione e limitazione di trattamento dei dati conferiti; l'esercizio di tali diritti può comportare la decadenza dal beneficio richiesto o conseguito dal lavoratore.

PRESUPPOSTI DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

PARAGRAFO I - “disposizioni generali”

Articolo 5 - (Temporaneità)

1. Il part time è concesso, di norma, per una durata determinata. Salvo diversa indicazione, la durata è pari a tre anni.
2. In presenza delle condizioni previste, è concesso il “*part-time*” con scadenza indefinita da parte del personale soggetto alle tutele previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 nonché nei casi di “*part-time*” per tutela di condizioni di salute del lavoratore con limitate residue capacità lavorative accertate dalla commissione medica dell’unità sanitaria locale territorialmente competente (articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81) ovvero per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione dalla violenza di genere (articolo 24, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80).

Articolo 6 - (Accesso dall’esterno)

1. Il rapporto di lavoro può essere instaurato fin dall’inizio come “*part time*”, tramite contratto a tempo determinato o indeterminato.
2. Resta ferma la disciplina che subordina l’accesso all’impiego al requisito di idoneità alle mansioni a tempo pieno.
3. Il rapporto a tempo parziale che si costituisce mediante accesso dall’esterno è disciplinato dal contratto individuale di assunzione.

Articolo 7 - (Accesso dall’interno)

1. Il personale dipendente in servizio presenta domanda di trasformazione a “*part time*” nell’ambito delle selezioni interne periodicamente indette.
2. Nei casi di diritto soggettivo o nelle altre specifiche condizioni previste dal regolamento le domande di accesso al “*part time*” sono ammesse senza limiti di tempo e al di fuori dei termini stabiliti dalle selezioni interne.
3. Resta ferma la possibilità di adottare le misure organizzative necessarie alla continuità di servizio nella sede di lavoro, in applicazione dei criteri di cui all’articolo 8, comma 5-bis, del decreto legislativo 81/2015.
4. L’accesso dall’interno ai posti a “*part-time*” avviene mediante accordo individuale stipulato in forma scritta che integra il contratto individuale di lavoro.

Articolo 8 - (Accesso dei lavoratori a tempo parziale ai posti a tempo pieno)

1. Il lavoratore assunto a part time può richiedere il rientro a tempo pieno dopo tre anni dalla data di assunzione, subordinatamente alla verifica della disponibilità del posto nell’organico.
2. Il lavoratore al quale è stata concessa la trasformazione del rapporto a tempo parziale ha diritto al ripristino dell’ordinario regime orario del rapporto di lavoro alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, subordinatamente alla verifica della disponibilità del posto nell’organico previsto per il regime orario da ripristinare.

PARAGRAFO II - “fattispecie di diritti, priorità e precedenza”

Articolo 9 - (Fattispecie di diritto soggettivo)

1. Accedono a posti a “*part-time*” in condizioni di diritto soggettivo:
 - a) i lavoratori per i quali risultano accertate ridotte capacità lavorative residue nelle ipotesi di:

- malattia oncologica o altra grave malattia cronico degenerativa ingravescente; in tal caso, le ridotte capacità lavorative devono risultare attestate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente (articolo 8 - comma 3 - del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81);

- giudizio di inidoneità permanente relativa allo svolgimento di alcune delle mansioni di inquadramento ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171, laddove risulta indicato l'obbligo di riduzione dell'orario di lavoro;

b) i lavoratori che fanno richiesta di *"part-time"* in alternativa alla fruizione del congedo parentale, nei limiti del congedo parentale residuo disponibile articolo 8 - comma 7 - del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80);

c) le lavoratrici vittime di violenza di genere, con certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione (articolo 24 - comma 6 - del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80);

d) le lavoratrici e i lavoratori nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare e che si impegnano a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture che prevede un impegno lavorativo a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero (articolo 61 - comma 1, lettera c) - del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto sanità stipulato il 2 novembre 2022).

2. Le fattispecie di ridotte capacità lavorative residue di cui alla lettera a) e delle lavoratrici vittime di violenza di genere di cui alla lettera c) del comma precedente possono dar luogo a *"part-time"* di durata indefinita.

3. I posti assegnati per l'accertamento della ricorrenza delle condizioni previste alla lettera a) e alla lettera b) del comma 1 del presente articolo non sono computati nel limite del contingente annuale dei posti a *"part-time"* disponibili.

Articolo 10 - (Fattispecie di priorità e precedenza nelle procedure selettive di accesso dall'interno ai posti a tempo parziale)

1. L'articolo 73 - comma 8 - del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto sanità stipulato il 2 novembre 2022 prevede che nella valutazione delle domande presentate nell'ambito delle selezioni interne per l'accesso ai posti a *"part-time"* è data la precedenza ai seguenti casi:

a) la ricorrenza di patologie oncologiche ovvero altre gravi patologie cronico degenerative ingravescenti del coniuge, dei figli o dei genitori (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81);

b) l'assistenza da parte del lavoratore a una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81);

c) dipendenti con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente, anche di età maggiore di anni diciotto, in condizioni di disabilità con bisogno di sostegno molto elevato ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 (articolo 8 - comma 5 - del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81);

d) dipendenti in condizioni di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche;

e) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

f) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

g) necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedono a programmi terapeutici o di riabilitazione per tossicodipendenti;

h) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

2. Nell'ambito delle suddette fattispecie l'assegnazione dei punteggi è effettuata tenendo conto delle particolari condizioni familiari e personali di priorità considerate dalla legge.

3. La declinazione delle fattispecie secondo la particolarità delle condizioni di priorità nonché la previsione dei punteggi ad esse associati, sono contenute nel documento allegato al regolamento.

PARAGRAFO III - “fattispecie di priorità sopravvenute”

Articolo 11 - (Circostanze sopravvenute alle procedure selettive interne)

1. Possono essere ammesse istanze individuali che hanno ad oggetto gravi e documentate situazioni familiari e personali che il dipendente non ha potuto far valere entro il termine di scadenza della presentazione delle candidature previsto dal bando della selezione interna.

2. Per l'applicazione del comma precedente si tiene conto, tra l'altro, dell'impossibilità di presentare tempestivamente la candidatura alla selezione interna derivante:

- dalla sopravvenienza della condizione che dà luogo alla priorità rispetto alla scadenza del termine di presentazione delle candidature previsto dal bando della selezione interna; sono in ogni caso escluse le istanze individuali che hanno ad oggetto condizioni di priorità preesistenti alla pubblicazione del bando della selezione;
- dall'indisponibilità della necessaria documentazione; è pertanto ammessa la richiesta individuale, presentata fuori dalle procedure selettive interne, alla quale risulta allegata documentazione avente data successiva alla scadenza del termine di presentazione delle candidature ovvero documentazione con data non antecedente a tre giorni rispetto alla scadenza del termine di presentazione delle candidature.

Articolo 12 - (Gravi e documentate situazioni familiari)

1. Per gravi e documentate situazioni familiari si intendono le situazioni sopravvenute che sono riferite alle fattispecie previste dal decreto ministeriale n. 278 del 2000, ossia:

- a) la ricorrenza di malattie certificate del coniuge o di altri familiari parenti o affini entro il terzo grado, che determinano:
 - temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale della persona ammalata;
 - bisogno di assistenza continuativa dei familiari o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - partecipazione attiva del lavoratore nel trattamento sanitario del familiare ammalato;
 - programmi terapeutici e riabilitativi che richiedono il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà;
- b) il decesso di uno dei suddetti familiari;
- c) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore nella cura o nell'assistenza dei familiari.

Articolo 13 - (Gravi e documentate situazioni personali)

1. Sono ammesse le domande individuali al di fuori delle procedure selettive interne in presenza di gravi e documentate situazioni personali per i dipendenti in condizioni di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche ovvero con necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno ovvero in ogni altra situazione di particolare criticità che necessita di una tempestiva valutazione.

PARAGRAFO IV - “successione dei regimi orari”

Articolo 14 - (Allineamento degli istituti contrattuali)

1. La successione dei regimi orari che si verifica con la diminuzione o l'aumento dell'impegno orario settimanale in conseguenza della concessione o della scadenza del “*part-time*” concesso, comporta l'obbligo dell'allineamento degli istituti contrattuali riconosciuti in proporzione alla prestazione lavorativa.
2. Prima di procedere alla stipula dell'accordo individuale di “*part-time*” o al ripristino dell'ordinario impegno orario alla scadenza del “*part-time*”, il lavoratore e il responsabile gerarchico sono tenuti a programmare con particolare diligenza la fruizione degli istituti contrattuali proporzionati al regime orario nel quale essi sono maturati.
3. L'allineamento degli istituti contrattuali proporzionati per il ripristino dell'ordinario impegno orario del rapporto di lavoro deve essere garantito entro il termine finale di scadenza del rapporto a “*part-time*”.

Articolo 15 - (Decorrenza della successione dei regimi orari)

1. La modifica del regime orario del rapporto di lavoro ha decorrenza dal primo giorno del mese successivo all'avvenuto allineamento degli istituti contrattuali.

CONDIZIONI DI ACCESSO AL TEMPO PARZIALE

PARAGRAFO I - “programmazione”

Articolo 16 - (Programmazione dei posti a tempo parziale)

1. La definizione dei posti a “*part-time*” è stabilita dall’Azienda di norma entro il mese di marzo di ciascun anno, in coerenza alle esigenze di continuità dell’erogazione delle prestazioni all’utenza da parte dei servizi e degli uffici e previa informativa alle organizzazioni sindacali.
2. La programmazione annuale stabilisce il numero dei posti a “*part-time*” disponibili nella consistenza organica nell’ambito dei seguenti profili di riduzione dell’orario di lavoro:
 - 50% dell’orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
 - 66,67% dell’orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali);
 - 83,33% dell’orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 30 ore settimanali).

Articolo 17 - (Contingente dei posti a tempo parziale)

1. Il limite massimo dei posti di lavoro a tempo parziale è stabilito per ciascun anno in misura non superiore al venticinque per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata con riferimento al 31 dicembre dell’anno precedente. La percentuale che dà luogo a frazione di un numero intero è in ogni caso arrotondata all’unità superiore.
2. Esclusi i casi di diritto al “*part-time*” previsti da specifiche disposizioni normative, nel contingente determinato ai sensi del comma precedente rientrano tutte le altre ipotesi di accesso a posti di lavoro a tempo parziale disciplinate dal regolamento.

Articolo 18 - (Eventuale elevazione del limite del contingente)

1. Ove il contingente annuo risulta interamente assorbito è comunque previsto l’accesso a posti a tempo parziale in presenza delle gravi e documentate motivazioni personali o familiari disciplinate dal regolamento.
2. Il soprannumero di posti di cui al comma precedente tiene conto delle esigenze organizzative ed è definito con le procedure indicate dal contratto collettivo nazionale di lavoro (attualmente: articolo 73 - comma 7 - del C.C.N.L. del 2 novembre 2022).
3. La somma del contingente e dell’aumento di posti non può comunque superare il limite totale del ventisette virgola cinque per cento (27,5%) della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata con riferimento al 31 dicembre dell’anno precedente. La percentuale che dà luogo a frazione di un numero intero è in ogni caso arrotondata all’unità superiore.

PARAGRAFO II - “condizioni di ammissione delle istanze”

Articolo 19 - (Condizioni generali di ammissione)

1. Le condizioni per l’accesso al “*part-time*” derivante dal riconoscimento di un diritto soggettivo del lavoratore sono disciplinate dalle espresse disposizioni normative che le disciplinano.
2. Fatte salve le ipotesi dell’accesso dall’esterno, per l’accesso al “*part-time*” nei casi diversi da quelli indicati al comma precedente sono di regola ammesse le richieste del personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno che ha superato con esito favorevole il periodo di prova, decorso almeno un anno dall’assunzione.
3. Il termine dell’anno di servizio è individuato:
 - a) con riferimento all’ultima assunzione perfezionata, fatta salva l’eventuale successione continuativa tra diversi rapporti di lavoro nel medesimo profilo professionale di inquadramento;

b) l'iniziale periodo di prova è utile ai fini del computo dell'anno di servizio; nei casi previsti di sospensione del periodo di prova, la richiesta di accesso al "*part-time*" non può essere ammessa prima dell'esito favorevole della prova.

4. Al di fuori dei casi indicati al primo comma, non sono di regola ammesse le istanze di "*part-time*" da parte di personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato ovvero acquisito mediante forme di assegnazione per far fronte a particolari esigenze temporanee che richiedono un impegno di presenza a tempo pieno, anche se è decorso più di un anno dall'assunzione.

Articolo 20 - (Ammissione in casi particolari e relativi effetti)

1. Nell'ambito delle procedure selettive interne per l'assegnazione dei posti a "*part-time*" sono ammesse le candidature dei dipendenti assenti dal lavoro a vario titolo (come nei casi dei congedi dei genitori, aspettative, assegnazioni temporanee ad altri enti e altre simili assenze) laddove il rientro al lavoro in Azienda è previsto entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di indizione della selezione.

2. I dipendenti che all'atto dell'indizione delle procedure selettive interne sono già titolari di rapporto a tempo parziale sono ammessi a presentare la candidatura alla selezione laddove il termine di scadenza del "*part-time*" in corso è stabilito entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di indizione della selezione; la stipula dell'accordo individuale che consegue alla vincita del nuovo posto a "*part-time*" comporta la risoluzione del rapporto a tempo parziale in corso.

3. Al di fuori delle candidature presentate nell'ambito delle procedure selettive interne disciplinate dal presente articolo, non è ammessa l'istanza di proroga del termine di scadenza del "*part-time*"; laddove pervenuta, l'istanza di proroga equivale alla richiesta di accesso a un nuovo rapporto a tempo parziale e può essere ammessa soltanto in presenza di gravi e documentate motivazioni familiari o personali sopravvenute rispetto alle procedure selettive.

PARAGRAFO III - "documentazione"

Articolo 21 - (Documentazione dei diritti, delle priorità e delle cause di precedenza e preferenza)

1. L'accesso ai posti a "*part-time*" richiede l'osservanza delle specifiche modalità di accertamento delle circostanze di diritto soggettivo, di priorità o di precedenza che ne costituiscono il presupposto.

2. Non è ammesso il rinvio alla documentazione contenuta in altre comunicazioni già presentate all'Azienda per finalità diverse da quelle dell'istanza di "*part-time*" nell'ambito della quale la condizione di diritto soggettivo, priorità o precedenza è fatta valere.

Articolo 22 - (Documentazione incompleta o insufficiente)

1. Limitatamente alle istanze di "*part-time*" presentate al di fuori delle procedure selettive in concorso con altri dipendenti, il termine per provvedere resta sospeso in caso in mancanza o insufficienza della documentazione prevista e l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" notifica al lavoratore l'invito alla regolarizzazione della documentazione incompleta o insufficiente, assegnando un termine di trenta giorni per l'adempimento.

2. In caso di esito negativo dell'invito alla regolarizzazione l'Azienda comunica al lavoratore l'archiviazione dell'istanza di "*part-time*".

3. Nelle procedure selettive interne l'incompletezza o insufficienza della documentazione alla scadenza del termine di presentazione delle candidature determina la mancata attribuzione del punteggio associato alla corrispondente causa di precedenza e priorità.

PARAGRAFO IV - “pareri”

Articolo 23 - (Parere medico legale nell’ambito delle procedure selettive interne o per riconoscimento di diritti soggettivi)

1. La documentazione presentata dal dipendente per l’accesso al part time per diritto soggettivo o nell’ambito delle procedure selettive interne ai fini della ricorrenza delle condizioni di non autosufficienza, disabilità, inabilità, invalidità, diagnosi di malattie e particolari condizioni psicofisiche è visionata per l’espressione del parere di competenza da un dirigente medico dell’unità operativa complessa di medicina legale.

Articolo 24 - (Parere della commissione sulla ricorrenza di gravi e documentate motivazioni personali o familiari)

1. È individuata una commissione che esprime pareri al fine di garantire l’uniformità dei provvedimenti adottati sulle richieste di “*part-time*” per gravi e documentate motivazioni personali o familiari presentate al di fuori delle procedure selettive interne nonché sulle istanze di rinnovo delle condizioni applicate ai rapporti a “*part-time*” in corso o in sede di revisione dei rapporti a “*part-time*” di durata indefinita.

2. La commissione è composta da:

- il Direttore dell’unità operativa complessa “Medicina legale”, o suo delegato;
- il Direttore dell’unità operativa complessa “Direzione delle professioni sanitarie”, o suo delegato;
- Il Direttore dell’unità operativa complessa “Gestione risorse umane”, o suo delegato.

3. La commissione si avvale di una segreteria individuata nell’ambito del personale addetto all’unità operativa complessa “Gestione risorse umane”.

4. La commissione si esprime collegialmente, anche con modalità di riunione da remoto.

PROCEDURE DI ASSEGNAZIONE DEI POSTI A TEMPO PARZIALE

PARAGRAFO I - “Istanze presentate senza limiti di tempo”

Articolo 25 - (Termini)

1. La richiesta di accesso a un posto a tempo parziale in condizioni di diritto soggettivo o per le altre fattispecie previste dal regolamento nelle quali l'istanza è ammessa al di fuori delle procedure selettive interne è presentata dal lavoratore all'ufficio del protocollo dell'Azienda senza limiti di tempo.
2. L'Azienda provvede nei seguenti termini:
 - entro sette giorni dalla presentazione dell'istanza della lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere;
 - entro quindici giorni dalla presentazione dell'istanza motivata dalla ridotta capacità lavorativa residua del lavoratore (nelle ipotesi di malattia oncologica o altra grave malattia cronico degenerativa ingravescente ovvero di inidoneità permanente relativa che determina l'impossibilità allo svolgimento di alcune delle mansioni di inquadramento ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171);
 - entro quindici giorni dalla presentazione dell'istanza alternativa alla fruizione del congedo parentale.
3. In tutti gli altri casi di accesso a posti a “*part-time*” al di fuori delle procedure selettive interne, l'Azienda provvede nel termine ordinario di sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

Articolo 26 - (Procedura di accertamento dei diritti soggettivi)

1. L'unità operativa complessa “Gestione risorse umane” provvede in via preliminare all'accertamento tecnico-amministrativo del rispetto delle modalità di presentazione delle istanze di accesso a posti a “*part-time*” in condizioni di diritto soggettivo, e acquisisce, ove occorrendo, il parere medico legale sulla congruità della documentazione presentata.
2. In caso di accertata ricorrenza dei presupposti indicati dalla legge, l'Azienda concede l'accesso al “*part-time*”.
3. L'Azienda comunica al lavoratore l'esito negativo degli accertamenti effettuati in merito alla ricorrenza dei presupposti contemplati dalla legge e dispone l'archiviazione dell'istanza.

Articolo 27 - (Riqualificazione delle istanze)

1. La documentazione acquisita alle istanze di accesso di diritto ai posti a “*part-time*” che rinvia ad altre ipotesi di gravi e documentate situazioni familiari o personali consentite al di fuori delle procedure selettive interne comporta la riqualificazione dell'istanza secondo la procedura indicata all'articolo seguente.

Articolo 28 - (Procedura di accertamento di gravi e documentate situazioni familiari o personali)

1. L'unità operativa complessa “Gestione risorse umane” provvede in via preliminare all'accertamento tecnico-amministrativo del rispetto delle modalità di presentazione delle istanze di accesso a posti a “*part-time*” per gravi e documentate situazioni familiari o personali che pervengono al di fuori delle procedure selettive interne.
2. L'unità operativa complessa “Gestione risorse umane” acquisisce il parere della commissione prevista al precedente paragrafo del regolamento.
3. Laddove non risultano rispettate le condizioni di ammissibilità dell'istanza al di fuori delle procedure selettive interne, l'Azienda comunica al lavoratore l'esito negativo degli accertamenti preliminari effettuati che determina l'archiviazione dell'istanza.

4. Nel caso di indisponibilità di posti nel contingente annuo, l'accoglimento dell'istanza può dar luogo a "part-time" in temporaneo soprannumero.

PARAGRAFO II - "selezioni interne"

Articolo 29 - (Bando)

1. Entro trenta giorni dall'approvazione degli atti della programmazione dei posti a tal fine disponibili nell'ambito del contingente annuo, l'Azienda pubblica sul sito istituzionale il bando della selezione per l'assegnazione di posti a "part-time" in concorso tra i dipendenti che ne fanno richiesta.
2. Ove non diversamente disposto, il termine di presentazione delle candidature è stabilito in trenta giorni dalla pubblicazione del bando. Il termine che scade in giorno festivo è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
3. I requisiti di ammissibilità, precedenza e preferenza delle candidature devono essere obbligatoriamente maturati alla data di scadenza del termine di presentazione delle candidature indicato nel bando della selezione.
4. Il bando della selezione individua particolari modalità di presentazione della documentazione al fine di garantire il rispetto dei principi di contestualità e completezza delle candidature a nonché l'imparzialità e la parità delle condizioni di partecipazione dei concorrenti.

Articolo 30 - (Modalità di presentazione delle candidature)

1. Le domande di ammissione vanno indirizzate al Direttore generale dell'Azienda e devono pervenire entro il termine perentorio di scadenza indicato nel bando.
2. La domanda va presentata esclusivamente secondo le modalità previste nel bando unitamente alle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà che attestano la ricorrenza dei previsti requisiti di ammissione.
3. Unitamente alla domanda è presentata la documentazione che attesta la ricorrenza delle condizioni di precedenza, di priorità e di preferenza previste dal regolamento.

Articolo 31 - (Verifiche e controlli preliminari)

1. L'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" accerta la ricorrenza dei requisiti di ammissibilità delle candidature secondo le condizioni previste dal bando della selezione e verifica, sulla base delle risultanze degli atti dell'ufficio, la correttezza delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà, che riguardano:
 - l'età anagrafica del lavoratore;
 - il superamento del periodo di prova;
 - il periodo di servizio di lavoro dipendente utile;
 - il periodo di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità, ove già acquisito dagli uffici.
2. Ove occorrendo, l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" acquisisce il parere medico legale di congruità della documentazione allegata alla candidatura.
3. Sono dichiarate inammissibili le candidature per le quali sono accertati la mancanza dei requisiti generali di ammissione o il mancato rispetto delle modalità di presentazione previste dal bando.

Articolo 32 - (Concorso di diritti)

1. Laddove il parere del medico legale sulla documentazione allegata alle candidature pervenute nell'ambito delle procedure di selezione interna accerta la sussistenza di condizioni di diritto soggettivo, l'Azienda provvede alla concessione del "part-time" escludendo la candidatura dalla procedura selettiva.

Articolo 33 - (Assegnazione dei punteggi)

1. Sulle candidature che risultano ammesse, l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" applica il punteggio previsto per il riconoscimento della causa di precedenza e priorità corrispondente alla situazione attestata dalla documentazione prodotta dal candidato.

Articolo 34 - (Preferenze)

1. La preferenza individua il candidato che ha titolo a essere collocato nella posizione immediatamente antecedente della graduatoria finale della selezione a parità della somma di punteggio complessivo rispetto ad altri candidati.

2. A parità di punteggio la preferenza è assegnata:

a) al candidato che ha il figlio di età inferiore, considerati l'anno, il mese e il giorno della data di nascita;

b) al candidato che è di età anagrafica maggiore;

c) al candidato che presenta una maggiore anzianità complessiva di servizio (anche non continuativo) svolta presso l'Azienda U.L.S.S. n. 7, alla quale si cumula l'anzianità maturata, anche in via non continuativa, presso le ex Aziende U.L.S.S. n. 3 e U.L.S.S. n. 4, non tenendosi conto dell'anzianità maturata presso altri enti.

Articolo 35 - (Graduatorie)

1. All'esito dell'assegnazione dei punteggi, l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" provvede alla formazione delle graduatorie finali di merito distinte per profilo professionale.

2. L'Azienda, riconosciuta la regolarità degli atti, approva l'esito della selezione.

4. Le graduatorie sono utilizzabili per scorrimento nelle ipotesi di rinuncia o decadenza dei vincitori aventi diritto.

5. Le graduatorie decadono con l'indizione di una nuova selezione per l'assegnazione di posti a "part-time" e - in ogni caso - decorsi due anni dall'approvazione.

Articolo 36 - (Assegnazione dei posti)

1. Sono individuati come vincitori coloro che risultano utilmente collocati nella graduatoria del rispettivo profilo professionale secondo l'ordine di punteggio assegnato, fino alla concorrenza del numero dei posti disponibili per ciascun profilo professionale previsti dal bando della selezione.

2. Laddove la programmazione aziendale prevede l'assegnazione di posti a "part-time" con impegno non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, in assenza della relativa opzione effettuata dai candidati collocati nelle posizioni precedenti, è individuato come vincitore il primo candidato collocato nella graduatoria che risulta aver effettuato la relativa opzione all'atto della domanda di partecipazione.

Articolo 37 - (Pubblicità degli esiti e comunicazioni conseguenti)

1. L'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" cura la pubblicazione delle graduatorie approvate mediante avviso all'angolo del dipendente.

2. L'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" comunica individualmente agli aventi diritto gli adempimenti previsti per la stipula dell'accordo individuale di "part-time".

3. Tutte le comunicazioni individuali sono validamente notificate agli interessati all'indirizzo di posta elettronica (e-mail) aziendale.

ESECUZIONE DEI RAPPORTI A TEMPO PARZIALE

PARAGRAFO I - “tipologie dei rapporti a tempo parziale”

Articolo 38 - (Articolazione della presenza)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale concesso dall’Azienda può essere:

a) “*orizzontale*”, con articolazione della prestazione di servizio in tutti i giorni lavorativi previsti dall’ordinario rapporto di lavoro con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al corrispondente servizio a tempo pieno;

b) “*verticale*”, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente ad alcuni giorni della settimana, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale.

2. La definizione della tipologia del profilo orario e dell’articolazione della presenza è definita, sulla base delle reciproche esigenze, nell’ambito delle fasce orarie e in base alle tipologie dell’orario istituzionale, nonché tenuto conto della natura dell’attività e dell’orario di lavoro svolti nella sede di assegnazione del lavoratore.

Articolo 39 - (Articolazione e profilo orario in casi particolari)

1. Di regola l’Azienda non applica tipologie di profili orari misti (che combinano alternativamente, in periodi di tempo predeterminati, modalità di “*part-time*” orizzontale e verticale) né tipologie di “*part-time*” verticale rapportate a unità di mese o di anno.

2. Per i lavoratori inseriti in cicli di turni continui sulle ventiquattro ore è privilegiata l’articolazione oraria verticale di ventiquattro ore settimanali.

3. Previa valutazione di compatibilità rispetto alle esigenze organizzative e di continuità dell’erogazione delle prestazioni all’utenza, eventuali condizioni di deroga alle articolazioni e ai profili orari possono essere applicate alle ipotesi di riconoscimento della sussistenza di condizioni di diritto soggettivo del lavoratore.

Articolo 40 - (Incompatibilità specifiche dei rapporti a tempo parziale)

1. A prescindere dalla misura della riduzione dell’orario di lavoro concessa, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto alla libera professione aziendale.

2. Ai sensi dell’articolo 1 - comma 60 - della legge 23 dicembre 1996, n. 662 al personale a tempo parziale con impegno superiore al cinquanta per cento dell’orario a tempo pieno è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro, dipendente o autonomo, tranne nei casi in cui la legge o altra fonte ne consentono l’esercizio previa autorizzazione rilasciata dall’Azienda.

3. Le attività che possono essere autorizzate al personale a tempo parziale sono individuate nel vigente regolamento di disciplina dell’espletamento di incarichi e attività non compresi nei compiti e nei doveri di ufficio.

PARAGRAFO II - “modifiche del rapporto a tempo parziale”

Articolo 41 - (Ammissibilità delle richieste di rinnovo)

1. Il rinnovo è finalizzato a consentire la modifica delle condizioni del “*part-time*” nel corso del rapporto con riguardo a una o più delle condizioni di riduzione dell’orario settimanale di lavoro.

2. Le modifiche possono riguardare l’aumento o la diminuzione dell’orario di lavoro, la tipologia orizzontale o verticale della presenza o il profilo orario di presenza giornaliera con riguardo agli orari di entrata e di uscita dal lavoro.

3. Non sono ammesse richieste di rinnovo del “*part-time*” che comportano la modifica del termine finale del rapporto a tempo parziale autorizzato.

Articolo 42 - (Istanza di rinnovo)

1. Al fine di consentire il rispetto della programmazione delle misure necessarie alla corretta successione dei regimi orari, di regola il rinnovo richiesto a iniziativa del lavoratore non è ammesso nell’ultimo semestre di durata del rapporto a “*part-time*”.

2. È fatta tuttavia salva la possibilità di presentare la richiesta di rinnovo anche nell’ultimo semestre di durata del “*part-time*” nei casi che conseguono al riconoscimento di una situazione di diritto soggettivo o laddove la richiesta di rinnovo è finalizzata al ripristino dell’ordinario impegno orario del rapporto di lavoro in via anticipata rispetto alla scadenza del “*part-time*” inizialmente convenuta.

3. A fronte di sopravvenute esigenze organizzative, la richiesta di rinnovo può essere effettuata anche dal dirigente responsabile della sede di lavoro del dipendente. L’iniziativa del dirigente richiede il consenso del lavoratore e può essere inoltrata senza limitazioni di tempo nel corso di tutta la durata del “*part-time*” concesso.

Articolo 43 - (Condizioni di rinnovo in casi particolari)

1. Nei casi di “*part-time*” che conseguono al riconoscimento di una situazione di diritto soggettivo a tutela della salute o di particolari condizioni personali o familiari del lavoratore, unitamente all’istanza di rinnovo deve essere presentata la documentazione (corrispondente a quella prevista per le ipotesi dell’iniziale accesso al “*part-time*”) che attesta l’insussistenza di motivi ostativi alla modifica dell’orario del rapporto in corso.

2. La richiesta di rinnovo può non trovare accoglimento laddove riguarda un aumento dell’orario settimanale di lavoro o una modifica dell’articolazione della presenza al lavoro che sono incompatibili con le motivazioni del “*part-time*” concesso.

Articolo 44 - (Procedura di rinnovo)

1. Sulle richieste di rinnovo l’Azienda provvede nel termine di sessanta giorni dalla presentazione all’ufficio del protocollo.

2. L’unità operativa complessa “Gestione risorse umane” acquisisce il parere della commissione disciplinata nel presente regolamento.

3. L’Azienda adotta i conseguenti provvedimenti previa valutazione della ricorrenza dei presupposti normativi, contrattuali e organizzativi del “*part-time*”, anche con riferimento ai limiti della programmazione della spesa del personale.

Articolo 45 - (Effetti dell’accoglimento delle richieste di rinnovo)

1. Il rigetto dell’istanza di rinnovo comporta la conferma delle condizioni del “*part-time*” in corso.

2. L’accoglimento della richiesta di rinnovo comporta la stipula di un nuovo accordo individuale che integra il rapporto a “*part-time*” in corso.

3. Il rinnovo delle condizioni del “*part-time*” che prevede una modifica in aumento o in diminuzione dell’orario settimanale di lavoro è soggetto alle regole di successione dei regimi orari previste dal regolamento.

Articolo 46 - (Effetti sui rapporti a tempo parziale di durata indefinita)

1. In relazione ai “*part-time*” di durata indefinita instaurati prima del 25 giugno 2008, fatti salvi gli esiti dei ricorsi tuttora pendenti avanti l’autorità giudiziaria sono confermate le condizioni recepite nei precedenti regolamenti che hanno applicato le linee di indirizzo della deliberazione della giunta regionale del Veneto n. 263 del 15 marzo 2011 secondo le disposizioni dei commi seguenti.

2. L'accoglimento della richiesta del lavoratore avente ad oggetto il rinnovo delle condizioni di un rapporto a "*part-time*" con durata indefinita instaurato prima del 25 giugno 2008 determina la stipula di un nuovo accordo individuale soggetto a termine di scadenza e la contestuale estinzione del precedente rapporto a "*part-time*" di durata indefinita.

3. Laddove il rinnovo delle condizioni del "*part-time*" di durata indefinita instaurato prima del 25 giugno 2008 è disposto in accoglimento dell'iniziativa del dirigente responsabile della sede di lavoro per sopravvenute esigenze organizzative, la scadenza dell'accordo di rinnovo comporta il ripristino delle precedenti condizioni del rapporto a "*part-time*" di durata indefinita.

PARAGRAFO III - "decadenza, rinuncia, revoca e scadenza"

sezione prima: "disposizioni comuni"

Articolo 47 - (Effetti della decadenza, della rinuncia e della revoca)

1. La rinuncia all'istanza da parte del lavoratore che interviene prima della stipula dell'accordo individuale di "*part-time*" determina l'archiviazione del procedimento.

2. La rinuncia o la revoca che intervengono dopo la stipula dell'accordo individuale determinano la scadenza anticipata del rapporto a "*part-time*".

3. La decadenza, la rinuncia o la revoca nei casi accesso a posti a "*part-time*" in posizione di diritto soggettivo per ragioni di tutela della salute del lavoratore comportano l'avvio delle procedure previste per l'accertamento delle condizioni di idoneità al servizio secondo le modalità previste dal decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011 n. 171.

Articolo 48 - (Termine di scadenza)

1. Il verificarsi del termine di scadenza del rapporto a "*part-time*" originariamente stabilito o che si determina a seguito del rilievo dei casi di rinuncia, revoca o decadenza che intervengono nel corso del rapporto, comporta il ripristino dell'ordinario impegno orario previsto dal rapporto di lavoro del lavoratore con le modalità previste dalla disciplina della successione dei regimi orari.

sezione seconda: "decadenza o rinuncia"

Articolo 49 - (Decadenza)

1. La decadenza è rilevata nei confronti dei lavoratori che non stipulano l'accordo individuale di "*part-time*" entro trenta giorni dall'invito a essi rivolto.

2. Fatte salve le ulteriori responsabilità, la decadenza è altresì rilevata anche durante il rapporto a "*part-time*":

a) a seguito dell'esito negativo dei controlli effettuati sulle autocertificazioni prodotte dall'interessato ovvero nel caso di soccombenza dell'interessato nei giudizi di falsità delle copie dei documenti prodotti;

b) in caso di violazione da parte del lavoratore della vigente regolamentazione aziendale dell'esercizio degli incarichi e delle attività espletati al di fuori dei compiti e dei doveri di ufficio.

Articolo 50 - (Rinuncia)

1. La rinuncia al "*part-time*" da parte del lavoratore è inoltrata all'ufficio del protocollo dell'Azienda con dichiarazione scritta e firmata dall'interessato. Alla dichiarazione di rinuncia al "*part-time*" è equiparata la richiesta del lavoratore finalizzata al passaggio al rapporto di lavoro a tempo pieno.

sezione terza: “revoca”

Articolo 51 - (Revoca per incompatibilità)

1. Nel corso del rapporto a tempo parziale l'Azienda pronuncia la revoca del “*part-time*”:

a) qualora, su segnalazione della struttura che segue il progetto di riabilitazione e recupero dello stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare, risulta che l'interessato non si sottopone alle previste terapie;

b) ove risulta accertato il venir meno delle circostanze personali o familiari che hanno giustificato la concessione della riduzione dell'orario a “*part-time*”.

2. Tenuto conto delle relative circostanze, l'Azienda ha la facoltà di pronunciare la revoca del “*part-time*” laddove:

a) il lavoratore nel corso del “*part-time*” chiede di fruire del congedo straordinario previsto dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e dal relativo regolamento di attuazione adottato con decreto del Ministro per la solidarietà sociale di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità 21 luglio 2000, n. 278;

b) il lavoratore ha maturato un orario di lavoro supplementare o straordinario, incompatibile con le motivazioni per le quali il “*part-time*” è stato richiesto e concesso.

Articolo 52 - (Revoca per eventi particolari)

1. La revoca del “*part-time*” può conseguire alla riduzione dei posti in soprannumero rispetto al contingente consentito dal contratto collettivo nazionale applicabile; i criteri per l'eventuale riduzione dei posti entro i limiti del contingente sono definiti nell'ambito delle procedure previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per l'eventuale elevazione del contingente (attualmente: articolo 73 - comma 7 - del C.C.N.L. del 2 novembre 2022).

2. Tenuto conto di ogni circostanza, l'Azienda può altresì pronunciare la revoca del “*part-time*” laddove prima della stipula dell'accordo individuale si verificano i casi delle assenze di congedo di maternità o paternità, congedo parentale, concessione di aspettative a vario titolo o assegnazioni temporanee che sono già previsti dal regolamento quali cause di inammissibilità delle istanze di accesso al “*part-time*”. La revoca è evitata qualora, nonostante l'evento che determina l'assenza del lavoratore, risulta possibile garantire la corretta successione dei regimi orari secondo le disposizioni del regolamento.

PARAGRAFO IV - “revisione”

Articolo 53 - (Casi e condizioni di revisione)

1. In coerenza alle linee di indirizzo contenute nella nota circolare n. 9 del 2011 del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nei nuovi contratti e nei nuovi accordi individuali di durata indefinita è inserita una clausola di revisione con la quale le parti si impegnano a rivalutare la persistenza delle condizioni e delle esigenze di continuità del rapporto a “*part-time*”.

2. Non sono soggetti a revisione i “*part-time*” di durata indefinita quando dipendono dal riconoscimento di ridotte capacità lavorative connesse a invalidità o disabilità dichiarate non più rivedibili dalle competenti commissioni mediche.

3. Ove non diversamente stabilito, la revisione dei “*part-time*” di durata indefinita è effettuata ogni tre anni.

Articolo 54 - (Procedura di revisione)

1. Entro sessanta giorni precedenti il termine di revisione, il dipendente trasmette all'ufficio del protocollo dell'Azienda l'istanza di conferma del “*part-time*” unitamente all'aggiornamento della documentazione che attesta la permanenza delle condizioni di ridotte



capacità lavorative o dell'inserimento nei percorsi di protezione delle donne vittima della violenza di genere.

2. La mancata presentazione dell'aggiornamento della documentazione può comportare l'esito negativo della revisione.
3. Ove occorrendo, l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" acquisisce il parere della commissione disciplinata dal regolamento.
4. L'Azienda comunica all'interessato l'esito favorevole del giudizio di revisione, che determina la conferma del "*part-time*" in corso fino alla successiva revisione.
5. In caso di esito negativo della revisione, l'Azienda - valutata ogni circostanza - adotta il provvedimento di revoca del "*part-time*".

EFFICACIA DEL REGOLAMENTO E DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Articolo 55 - (Validità ed efficacia del regolamento)

1. Il presente regolamento acquista validità ed efficacia con la pubblicazione del provvedimento di adozione.
2. Fatte salve le disposizioni dell'articolo seguente, gli accordi individuali di *“part-time”* stipulati dopo il termine indicato al comma precedente sono soggetti esclusivamente alla disciplina prevista dal presente regolamento.

Articolo 56 - (Rapporti in corso e relative istanze)

1. I rapporti a *“part-time”* che risultano in corso ovvero già autorizzati con provvedimento dell'Azienda alla data di validità indicata all'articolo precedente restano disciplinati dai provvedimenti adottati e dai conseguenti atti esecutivi e accordi individuali posti in essere; la facoltà di proroga alla scadenza - prevista nei relativi accordi individuali - è soggetta alla disciplina transitoria del presente articolo.
2. Le procedure e le modalità stabilite agli articoli 6 e 7 del regolamento approvato con deliberazione n. 1421 del 12 dicembre 2018 (*“part-time”* per gravi motivi e funzionamento della commissione) continuano a trovare transitoria applicazione:
 - a) alle istanze pendenti alla data di validità indicata all'articolo precedente;
 - b) alle eventuali istanze di proroga o rinnovo dei rapporti a *“part-time”* che risultano in scadenza entro sei mesi dall'efficacia del presente regolamento.
3. La durata massima dei *“part-time”* soggetti alla disciplina transitoria del presente articolo è stabilita in dodici mesi, fatta salva la durata inferiore indicata dalla commissione o autorizzata dall'Azienda in ragione delle preminenti esigenze organizzative.

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

ALLEGATO
AL REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE IL
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
(PART-TIME)
FATTISPECIE DI PRECEDENZA
E TABELLA DEI PUNTEGGI

agosto 2025

REGIONE DEL VENETO  ULSS7 PEDEMONTANA		DIREZIONE AMMINISTRATIVA	Pag. 1 di 5
		UOC GESTIONE RISORSE UMANE	
ALLEGATO AL REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (“PART-TIME”) DEI DIPENDENTI DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE (AGOSTO 2025)			

declinazione delle fattispecie di precedenza e priorità nell'accesso dall'interno ai posti a tempo parziale (articolo 73, comma 8, del c.c.n.l. del comparto sanità 2 novembre 2022)

(Fattispecie di assistenza ai familiari)

Si considerano le seguenti condizioni relative al coniuge e agli altri parenti o affini entro il terzo grado, ossia: genitori; figli; nonni; nipoti (figli di figli); fratelli e sorelle; bisnonni; zii e zie (fratelli o sorelle del padre o della madre); nipoti (figli di fratelli o sorelle); bisnipoti (figli di figli); suoceri; nonni e bisnonni del coniuge; cognati; zii e zie del coniuge; nipoti del coniuge (figli di fratelli o sorelle del coniuge):

- dipendenti il cui coniuge, figli o genitori sono affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo n. 81 del 2015)
- dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo n. 81 del 2015)
- dipendenti che sono genitori di figli conviventi, anche maggiori di età, in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 (articolo 8 - comma 5 - del decreto legislativo n. 81 del 2015);
- dipendenti che assistono familiari con invalidità riconosciuta non inferiore al settanta per cento ovvero affetti da disturbi psichici o anziani non completamente autosufficienti (articolo 1 - comma 64 - della legge n. 662 del 1996);
- dipendenti che, senza possibilità di assistenza alternativa da parte di altri familiari, assistono i genitori, il coniuge, i figli e gli altri familiari conviventi che accedono a programmi terapeutici di riabilitazione e recupero dalla tossicodipendenza (articolo 73 - comma 8, lettera e) - del C.C.N.L. 2 novembre 2022).

(Fattispecie di tutela della salute del lavoratore)

Si considerano le seguenti condizioni:

- dipendenti che - al di fuori delle condizioni previste per l'accesso al "part-time" in condizioni di diritto soggettivo - si trovano in condizioni di disabilità (articolo 73 - comma 8, lettera b) - del C.C.N.L. 2 novembre 2022);
- dipendenti che - al di fuori delle condizioni previste per l'accesso al "part-time" in condizioni di diritto soggettivo e delle ipotesi di inidoneità assoluta al servizio dell'organo medico competente ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171 - si trovano in particolari condizioni psicofisiche (articolo 73 - comma 8, lettera b) - del C.C.N.L. 2 novembre 2022);
- dipendenti che - al di fuori delle condizioni previste per l'accesso al "part-time" in condizioni di diritto soggettivo - necessitano di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno (articolo 73 - comma 8, lettera d) - del C.C.N.L. 2 novembre 2022); vi rientra, tra l'altro, il dipendente affetto da patologie oncologiche ovvero altre gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti (al di fuori delle ipotesi di ridotta capacità lavorativa previste per l'accesso in posizione di diritto soggettivo).

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	Pag. 2 di 5
	UOC GESTIONE RISORSE UMANE	
ALLEGATO AL REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (“PART-TIME”) DEI DIPENDENTI DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE (AGOSTO 2025)		

(Fattispecie di cura dei figli)

Si considerano le seguenti condizioni:

- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità (articolo 73 - comma 8, lettera c) - del C.C.N.L. 2 novembre 2022); rilevano a tal fine il rientro al lavoro a decorrere dal giorno 1 gennaio al giorno 31 dicembre dell'anno di pubblicazione del bando della selezione;
- dipendenti che sono genitori di figli minori, in relazione al loro numero (articolo 1 - comma 64 - della legge n. 662 del 1996); si distinguono al riguardo:
 - a) il dipendente con figli conviventi fino al compimento dei tredici anni di età (articolo 8 - comma 5 - del decreto legislativo n. 81 del 2015);
 - b) il dipendente genitore con figli conviventi di età compresa tra i tredici anni compiuti e fino al giorno precedente il compimento dei diciotto anni, in relazione al loro numero.

Nelle situazioni di precedenza che riguardano i figli è valorizzata la condizione di coloro che sono genitori di:

- figli affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo n. 81 del 2015)
- figli conviventi con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo n. 81 del 2015)
- figli conviventi, anche maggiori di età, in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 (articolo 8 - comma 5 - del decreto legislativo n. 81 del 2015)
- figli con invalidità riconosciuta non inferiore al settanta per cento ovvero affetti da disturbi psichici o anziani non completamente autosufficienti (articolo 1 - comma 64 - della legge n. 662 del 1996)
- figli che, senza possibilità di assistenza alternativa da parte di altri familiari, accedono a programmi terapeutici di riabilitazione e recupero dalla tossicodipendenza (articolo 73 - comma 8, lettera e) - del C.C.N.L. 2 novembre 2022)
- figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con diagnosi di disturbi specifici dell'apprendimento (l'articolo 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170 recante "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico", prevede che i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili).

Nelle situazioni di precedenza che riguardano i figli di età fino al giorno precedente il compimento dei diciotto anni è valorizzata la condizione di "*genitore unico*" che ricorre per causa di:

- a) morte dell'altro genitore;
- b) abbandono del figlio da parte dell'altro genitore;
- c) affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore risultante da provvedimento formale;
- d) condizione di genitore separato o divorziato cui sono stati affidati i figli anche in via non esclusiva;
- e) non riconoscimento del figlio da parte di un genitore;

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	Pag. 3 di 5
	UOC GESTIONE RISORSE UMANE	
ALLEGATO AL REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (“PART-TIME”) DEI DIPENDENTI DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE (AGOSTO 2025)		

f) grave infermità dell'altro genitore che, ancorché circoscritta nel tempo, può, di fatto, impedire al genitore gravemente infermo di prendersi cura del figlio, anche se quest'ultimo è sotto la potestà di entrambi i genitori.

(Criteri residui per l'assegnazione dei punteggi)

1. Per l'assegnazione dei punteggi sono riconosciuti in via residuale i seguenti casi di precedenza:

- dipendenti di età maggiore agli anni cinquantotto, in proporzione agli anni di superamento dell'età indicata;
- dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge; per l'attività di volontariato, si considerano:
 - a) le attività di protezione civile (decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1)
 - b) le attività del soccorso alpino e speleologico (legge 21 marzo 2001, n. 174);
 - c) altre attività prestate in favore di enti del terzo settore tenuti a iscrivere in un apposito registro i volontari che svolgono la loro attività in modo non occasionale (articolo 17 - comma 6-bis - del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117).

tabella dei punteggi

CONDIZIONI PERSONALI DEL CANDIDATO	punteggio (*)
• per il candidato che - al di fuori delle ipotesi già altrove previste - si trova in condizione di disabilità con bisogno di sostegno elevato o molto elevato (gravità) riconosciuta ai sensi dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104;	1,600
• per il candidato che necessita di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno – nel caso di patologie oncologiche ovvero altre gravi patologie cronico degenerative ingravescenti (al di fuori delle ipotesi di ridotta capacità lavorativa accertata dalla competente commissione medica ai sensi dell'articolo 8 - comma 3 - del decreto legislativo n. 81 del 2015); – nel caso di altre patologie che richiedono necessità di cure prolungate;	1,600 1,400
• per il candidato che si trova in particolari condizioni psicofisiche (al di fuori delle ipotesi di inidoneità assoluta al servizio dell'organo medico competente ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171)	1,500
• per il candidato che si trova in condizione di disabilità con bisogno di sostegno non elevato o elevato (non grave) riconosciuta ai sensi dell'articolo 3 - comma 1 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104	1,400
• per il candidato con età superiore agli anni cinquantotto (punteggio assegnato per ciascun anno intero di superamento del limite di età indicato; il punteggio per l'anno non intero è proporzionato ai mesi, considerandosi come unità piena la frazione di mese superiore a quindici giorni)	0,070
• per il candidato impegnato in attività di volontariato secondo le vigenti disposizioni di legge presso: – enti della protezione civile (decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1) – enti del soccorso alpino e speleologico (legge 21 marzo 2001, n. 174); – enti del terzo settore tenuti a iscrivere in un apposito registro i volontari che svolgono la loro attività in modo non occasionale (articolo 17 - comma 6-bis - del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117).	0,010
(*) possono ricorrere più condizioni applicabili; spetta il riconoscimento del punteggio previsto per ciascuna di esse	

CONDIZIONI DEL CONIUGE (**), DEL PADRE E DELLA MADRE DEL CANDIDATO E DEI SUOI FIGLI DI ETÀ MAGGIORE DI 18 ANNI (***)	punteggio (*)
• per ciascun familiare con patologie oncologiche ovvero altre gravi patologie cronico degenerative ingravescenti (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo n. 81 del 2015)	1,500

(segue alla pagina successiva)

REGIONE DEL VENETO  ULSS7 PEDEMONTANA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	Pag. 4 di 5
	UOC GESTIONE RISORSE UMANE	
ALLEGATO AL REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (“PART-TIME”) DEI DIPENDENTI DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE (AGOSTO 2025)		

(continua dalla pagina precedente)

CONDIZIONI DEL CONIUGE (**), DEL PADRE E DELLA MADRE DEL CANDIDATO E DEI SUOI FIGLI DI ETÀ MAGGIORE DI 18 ANNI (***) NONCHÉ DEI PARENTI E AFFINI FINO AL TERZO GRADO (****)	punteggio (*)
• per ciascun familiare convivente, in condizione di disabilità con bisogno di sostegno elevato o molto elevato (gravità) riconosciuta ai sensi dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e con totale e permanente inabilità lavorativa e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo n. 81 del 2015)	1,000
• per ciascun familiare convivente, in condizione di disabilità con bisogno di sostegno elevato o molto elevato (gravità) riconosciuta ai sensi dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104	0,600
• per ciascun familiare convivente, in condizioni di invalidità non inferiore al settanta per cento ovvero con disturbi psichici o anziani non completamente autosufficienti (articolo 1 - comma 64 - della legge n. 662 del 1996)	0,500
• per ciascuno dei familiari conviventi, che senza possibilità di assistenza alternativa da parte di altri familiari, accede a programmi terapeutici di riabilitazione e recupero dalla tossicodipendenza (articolo 73 - comma 8, lettera e) - del C.C.N.L. 2 novembre 2022)	0,400
• per ciascun familiare non convivente, in condizioni di invalidità non inferiore al settanta per cento ovvero con disturbi psichici o anziani non completamente autosufficienti (articolo 1 - comma 64 - della legge n. 662 del 1996)	0,300
(*) possono ricorrere più condizioni applicabili; spetta il riconoscimento del punteggio previsto per ciascuna di esse	
(**) o persone equiparate ai sensi della legge n. 76 del 2016 recante la disciplina delle unioni civili e delle convivenze di fatto	
(***) esclusi i figli minori di 18 anni, per i quali si rinvia all'apposita tabella;	
(****) sono parenti o affini entro il terzo grado: genitori; nonni; nipoti (figli di figli); fratelli e sorelle; bisnonni; zii e zie (fratelli o sorelle del padre o della madre); nipoti (figli di fratelli o sorelle); bisnipoti (figli di figli di figli); suoceri; nonni e bisnonni del coniuge; cognati; zii e zie del coniuge; nipoti del coniuge (figli di fratelli o sorelle del coniuge)	

CONDIZIONI RELATIVE AI FIGLI MINORI	punteggio (*)
• per ciascun figlio per il quale il candidato rientra dal congedo di maternità o paternità (nel caso di rientro al lavoro che avvien dall'1 gennaio al 31 dicembre dell'anno di pubblicazione del bando della selezione)	0,075
• per ciascun figlio per il quale ricorre la condizione di genitore unico la condizione di genitore unico ricorre per causa di: i) morte dell'altro genitore; ii) abbandono del figlio da parte dell'altro genitore; iii) affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore risultante da provvedimento formale; iv) condizione di genitore separato o divorziato cui sono stati affidati i figli anche in via non esclusiva; v) non riconoscimento del figlio da parte di un genitore; vi) grave infermità dell'altro genitore che, ancorché circoscritta nel tempo, può, di fatto, impedire al genitore gravemente infermo di prendersi cura del figlio, anche se quest'ultimo è sotto la potestà di entrambi i genitori	1,000
• per ciascun figlio con patologie oncologiche ovvero altre gravi patologie cronico degenerative ingravescenti (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo n. 81 del 2015) – per ciascun figlio da 0 anni di età fino al giorno precedente il tredicesimo compleanno	2,250
– per ciascun figlio da 13 anni di età fino al giorno precedente il diciottesimo compleanno	1,500
• per ciascun figlio convivente, in condizione di disabilità con bisogno di sostegno elevato o molto elevato (gravità) riconosciuta ai sensi dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e con totale e permanente inabilità lavorativa e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana (articolo 8 - comma 4 - del decreto legislativo n. 81 del 2015) – per ciascun figlio da 0 anni di età fino al giorno precedente il tredicesimo compleanno	1,700
– per ciascun figlio da 13 anni di età fino al giorno precedente il diciottesimo compleanno	1,600

(segue alla pagina successiva)

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	Pag. 5 di 5
	UOC GESTIONE RISORSE UMANE	
ALLEGATO AL REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (“PART-TIME”) DEI DIPENDENTI DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE (AGOSTO 2025)		

(continua dalla pagina precedente)

<i>punteggio per l'età dei figli minori</i>	<i>punteggio (*)</i>
• per ciascun figlio da 0 anni di età fino al giorno precedente il terzo compleanno	0,750
• per ciascun figlio da 3 anni di età fino al giorno precedente il sesto compleanno	0,700
• per ciascun figlio da 6 anni di età fino al giorno precedente l'ottavo compleanno	0,600
• per ciascun figlio da 8 anni di età fino al giorno precedente il decimo compleanno	0,500
• per ciascun figlio da 10 anni di età fino al tredicesimo compleanno compreso	0,450
• per ciascun figlio da 13 anni e un giorno di età fino al giorno precedente il diciottesimo compleanno	0,400
<i>incrementi del punteggio per età dei figli minori in presenza di altre condizioni</i>	<i>incrementi di punteggio (*)</i>
• per ciascun figlio convivente, in condizione di disabilità con bisogno di sostegno elevato o molto elevato (gravità) riconosciuta ai sensi dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104	
– fino al giorno del tredicesimo compleanno	+0,700
– con età compresa tra il giorno successivo al compimento del tredicesimo anno e fino al giorno precedente il diciottesimo compleanno	+0,600
• per ciascun figlio convivente, con invalidità riconosciuta non inferiore al settanta per cento ovvero in caso di disturbi psichici o non completamente autosufficiente (articolo 1 - comma 64 - della legge n. 662 del 1996)	+0,400
• per ciascun figlio convivente, in condizione di disabilità con bisogno di sostegno non elevato (non grave) riconosciuta ai sensi dell'articolo 3 - comma 1 - della legge 5 febbraio 1992, n. 104	+0,400
• per ciascun figlio convivente che, senza possibilità di assistenza alternativa da parte di altri familiari, accede a programmi terapeutici di riabilitazione e recupero dalla tossicodipendenza (articolo 73 - comma 8, lettera e) - del C.C.N.L. 2 novembre 2022)	+0.300
• per ciascun figlio studente del primo ciclo dell'istruzione con diagnosi di disturbi specifici dell'apprendimento (l'articolo 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170)	+0.200
(*) possono ricorrere più condizioni applicabili; spetta il riconoscimento del punteggio previsto per ciascuna di esse	